

PAPER DETAILS

TITLE: PSIKOLOJİK DAYANIKLILIGIN İSTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL
VATANDASLIK DAVRANISININ ARACILIK ROLÜ

AUTHORS: Senem ALTAN

PAGES: 612-629

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/678321>

PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ARACILIK ROLÜ

Senem ALTAN¹

ÖZET

Örgütlerin başarısı ve etkinliği; maddi kaynaklardan çok sahip oldukları insan kaynağının niteliği ile ilgilidir. Pozitif örgütsel davranışlarından biri olan ÖVD ve pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından psikolojik dayanıklılık, örgütlerin çalışanlarından beklediği davranış biçimleridir. Bu çalışmanın amacı; psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde ÖVD' nın aracılık rolünü ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın örneklemini İstanbul ilinde bankacılık sektöründe iş yaşamlarına devam eden 221 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmadaki veriler online Google formlar ve yüz yüze olarak toplanmıştır. Veri toplama araçları; “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”, “Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” dir. Elde edilen veriler kavramsal aracılık modeli ve yapısal eşitlik modeli kullanılarak, path katsayıları ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ÖVD tam aracı role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Dayanıklılık, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Vatandaşlık

THE EFFECT of PSYCHOLOGICAL ENDURANCE on the INTENT of QUITTING ONE’S JOB: THE MEDIATING ROLE of ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

ABSTRACT

The success and efficiency of the organizations mostly depend on the qualifications of human resources they hold rather than the tangible assets. Organizational citizenship behavior, which is one of the positive organizational behaviors, and psychological endurance, which is an aspect of psychological capital, are the behavior patterns expected by the organizations from their employees. The aim of this study is to reveal the intermediary role of organizational citizenship behavior in the effect of psychological endurance on the intent of quitting one’s job. The sample group of the study consists of 221 employees working in the banking sector in İstanbul province. The data gathered within the study has been obtained through online Google forms and interviews. The data collection tools employed in this study are; “Organizational Citizenship Behavior Scale”, “Psychological Endurance Scale for Adults” and “The Scale for the Intent of Quitting One’s Job”. The data obtained within the study have been analyzed using conceptual mediation modeling and structural equation modeling with path coefficients. An absolute mediating role of organizational citizenship behavior in the relationship between psychological endurance and the intent of quitting job has been concluded as a result of the study.

Key Words: Psychological Endurance, Intention to Quit, Organizational Citizenship

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, senem.altan@okan.edu.tr

1.GİRİŞ

Günümüz şartlarında iş hayatının rekabetçi ortamında, örgütlerin rekabet edebilmeleri, etkinliklerini ve performanslarını arttırabilmeleri için uzak veya yakın çevresiyle ilgilendiği kadar örgütün iç çevresiyle de ilgilenmeleri gerekmektedir. Çalışanlar örgütlerin iç çevrelerinin en önemli faktörleridir denilebilir. Bu kapsamda örgütlerin beklentileri çalışanlarının pozitif örgütsel davranış sergilemesi yönündedir. Bu davranışlardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. ÖVD'nin sergilendiği bir ortamda; örgüte yeni katılan çalışanlara ve ihtiyacı olanlara yardımcı olunan, örgüt dışında da örgüt ile ilgili olumlu bahsedilen ve formal olmasa dahi örgütün hedefleri adına emek sarf edilen özetle ekstra rol davranışının bulunduğu bir ortamın olması gerekmektedir (Bowling vd., 2012). Söz konusu ortamın oluşmasında kuşkusuz örgüt çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarının rolü oldukça fazladır. Psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanlar hem psikolojik kapasitelerini geliştirme eğiliminde hem de pozitif psikolojik sermaye sahibi çalışanlardır. Buradan yola çıkarak psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların ÖVD sergileme eğilimlerinin de yüksek olduğu ifade edilebilir. Pozitif psikolojiye sahip çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyeleri de yüksek olacağından örgüt içerisinde oluşan olumsuz durumlarla baş edebilecek, yaptığı işten zevk alacak ve dolayısıyla iş doyumuna ulaşarak işten ayrılma niyetinde olmayacaktır denilebilir.

Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) aracılık rolünün araştırıldığı bu çalışmada; psikolojik dayanıklılık, işten ayrılma niyeti, ÖDV, psikolojik dayanıklılık işten ayrılma niyeti ilişkisi, psikolojik dayanıklılık ile ÖDV arasındaki ilişki ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki yapılan alan yazın taraması ile incelenmiştir.

2. LİTERATÜR BİLGİSİ

2.1. Psikolojik Dayanıklılık

Davranış bilimleri alan yazınında psikolojik dayanıklılık kavramı stres içeren olayların üstesinden gelebilme yeteneğini destekleyen ve stresi azaltan bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir (Klag ve Bradley, 2004; Judkins ve Rind, 2005; Maddi vd, 2006). Pozitif psikolojik sermayenin bir bileşeni olan psikolojik dayanıklılık kavramı Luthans (2002) tarafından ortaya atılmıştır. Kişinin verimliliğini arttırması amacıyla beşeri, ekonomik ve sosyal sermayelerini içinde bulunduğu örgüte başarılı bir biçimde taşıyabilme becerisi pozitif psikolojik sermaye olarak tanımlanmaktadır (Erkutlu, 2015). Kim olduğumuz ve gelecek zamanda pozitif yönde gelişim sağlayarak ne olacağımız üzerinde odaklanan pozitif psikolojik sermaye ve dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, pozitif örgütsel davranış çeşitlerindendir. Gerginliği engelleyen ve stresin negatif etkilerini azaltan psikolojik dayanıklılık bir kişilik özelliğidir. Ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, gündelik faaliyetlerine ve yaptıkları işlerine diğer bireylere kıyasla daha çok bağlanmakta, beklemedikleri olumsuz değişimleri gelişimleri adına fırsat şeklinde görmekte ve hayatlarını denetim altında tutmaktadırlar (Sezgin, 2012). Psikolojik dayanıklılığı düşük düzeyde olan kişilerde ise değişime direnç gösterme, dışsal kontrol odağı ve uzaklaşma gibi eğilimler gözlenmektedir (Klag ve Bradley, 2004).

Psikolojik dayanıklılık seviyeleri yüksek olan çalışanların yaptıkları işlerde çok daha etkin ve başarılı oldukları belirtilmektedir (Maddi vd., 2006). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişiler, olumsuz olaylar karşısında kendi içlerinde saklı bulunan sorunlarla başa çıkma becerisi ve dayanma gücü ile söz konusu olumsuzluklarda çok dirençli ve güçlü durabilmektedirler. Çalışanların mesleki tükenmişlik ve stres gibi problemlerin çözümüne yardımcı olması ve iş hayatının kalitesinin yükseltilmesi için

çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyesinin yüksek olması örgüte sağlayacakları fayda bakımından oldukça önemlidir (Sezgin, 2012).

Kişinin engellenme, belirsizlik gibi çok sayıda negatif durum karşısında sorumluluk alarak ve kendini toparlama gücünü kullanarak söz konusu negatif durum ile mücadele etme ve sonucunda başarılı olma becerisine psikolojik dayanıklılık denilmektedir. Bazı bireylerin genetik faktörlerden ötürü daha dirençli ve güçlü doğdukları ve dolayısıyla psikolojik dayanıklılığın bir kişilik özelliği olduğu savunulmaktadır (Luthans vd., 2006; Avey vd. 2011; Çetin ve Basım, 2012; Bitmiş vd., 2013). Fakat bazı araştırmacılara göre psikolojik dayanıklılık genetik faktörler tarafından doğuştan getirilen bir kişilik özelliği değil öğrenilebilen bir kişilik özelliği olduğunu belirtmektedirler. Yani birey, psikolojik dayanıklılığa doğuştan sahip olmayabilir, yaşarken psikolojik dayanıklılığı öğrenebilir diye düşünülmektedir. Bu durumda psikolojik dayanıklılık, kişinin karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında; algılamının neticesinde farkına varılan, gelişime açık ve öğrenilebilen bir süreci kapsayan bir kavramdır (Beardslee ve Podorsky, 1998; Basım ve Çetin, 2011).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Akademisyenlerin ve araştırmacıların uzun zamandır ilgi odağında olan çalışanların işten ayrılma niyeti, iş yaşamında üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır (Şahin, 2011). Bir örgütün içerisinde görev yapan çalışanın yakın bir zamanda işi bırakmak ile ilgili niyet veya fikri İşten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982). Örgüt içerisinde çalışanların istihdam durumlarından memnuniyetsiz oldukları zaman sergiledikleri aktif ve yıkıcı olan bir eylemdir. İşten ayrılmanın en önemli faktörü işten ayrılma niyeti olarak belirtilmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980). Bir sene içinde işten ayrılan çalışanın örgütte çalışan bütün çalışanlara oranına personel devir oranı denilmektedir. İşten ayrılma niyeti personel devir hızının en önemli öncüllerindendir (Bluedorn, 1982; Shore ve Martin, 1989). Personel devir hızının yüksek olması örgütler tarafından istenmeyen bir durumdur, dolayısıyla örgüt için çalışanların işlerinden memnun olmaları ve işten ayrılma niyetlerinin olmaması önemli bir konudur denilebilir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgüt hayatında yapılan işin informal tarafı ve ilgili görevlerin pek çoğu gönüllü sergilenen davranışlarla ilgilidir. Çalışanların görevlerini başarılı bir biçimde yerine getirebilmeleri için; diğer örgüt çalışanlarına yardım etmeleri, fazladan emek harcamaları, örgüt prosedürlerine ve kurallarına uymaları, diğer örgüt çalışanları ile iş birliği içerisinde olmaları, örgütsel hedefleri onaylamaları, desteklemeleri ve savunmaları gereklidir (Borman, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt çalışanlarının kendilerine ait görevlerden daha fazlasını sırf örgüte daha fazla fayda sağlamak adına gerçekleştirme davranışlarıdır (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1988; Organ ve Ryan, 1995; DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001).

Örgüt çalışanın işinin gereğinden fazla ekstra rol davranışlarını içeren ve örgütler için oldukça önemli bir süreç olan örgütsel vatandaşlık davranışının alan yazında çok sayıda tanımı mevcuttur (Organ, 1988; Podsakoff vd., 1997). ÖVD kavramı, örgütün psikolojik ve sosyal ortamına katkı sağlayarak, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan gönüllülük esasına dayanan kişisel davranışları ifade eder (Lievens ve Anseel, 2004). Gerçekleştirilen işin formal gerekliliklerinden öte, resmi veya biçimsel görevlerinin üzerinde bir anlam ifade eden ÖVD (Kaskel, 2000), değişik araştırmalarda; sosyal örgüt davranışları, rol fazlası davranışlar, sivil örgütsel davranışlar veya örgütsel spontanlık gibi farklı adlar da almıştır. Kişinin davranışlarında gönüllülüğün asıl olduğunu ve söz konusu davranışların formal görev tanımının gereklerinden ve performansından farklı bir davranış olduğunu ifade etmek amacıyla örgütsel vatandaşlık davranışının; sosyal örgüt davranışı ve bağlamsal performans olarak da değerlendirildiği görülmüştür (Goodman ve Svyantek, 1999; Finkelstein ve Penner,

2004). Organ (1997) ise ÖVD' nı örgüt tarafından arzu edilen ve istenen, örgütsel etkililiğe katkısı olan kişisel davranışlar olarak tanımlamaktadır.

ÖVD' nı ilk olarak kavramlaştıran Smith ve diğerleri (1983) bu kavramı iki başlık altında incelemişlerdir. Bu başlıklardan biri genelleştirilmiş uyma (generalized compliance) ve özgecilik (altruism). Organ (1988) ise örgütsel vatandaşlık davranışını beş başlık altında toplamıştır. Bunlar; sivil erdem, vicdanlı olma, nezaket, sportmenlik ve özgeciliktir. Podsakoff ve diğerleri ise (2000) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyen, potansiyel 30 farklı form olduğu sonucuna varmışlardır. ÖVD kavramını Deckop ve diğerleri (1999) ise 3 boyutta ele almışlardır. Bunlar; vicdanlı olma, yardımseverlik ve centilmenliktir. Bir örgütün içerisinde çalışanlarda vicdanlı olma davranışında artış; işe devam etme, örgüt kurallarına uyma ve çalışma vakitlerini etkin değerlendirme durumlarında da artışı sağlamaktadır. Yardımseverlik ya da diğer bir ifade ile özgecilik davranışı özellikle örgüt içerisinde kıdemli olan çalışanların yeni ya da kendisinden kıdemi az olan çalışanlara yardımcı olmalarıdır. Bu sayede örgüt içerisinde koordinasyon kolay hale gelir, çalışanların motivasyonları ve performansları artar. Centilmenlik ise örgüt çalışanlarının performanslarının yükselmesini ve zamanın verimli kullanılmasını sağlar (Boerner vd., 2007). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, liderlik, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi kavramların ÖVD üzerinde önemli etkilere sahip oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca örgütsel performansın ÖVD'nin çeşitli boyutlarından olumlu anlamda etkilendiği belirtilmektedir (Podsakoff vd., 2000).

2.4. Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyetinin ilişkisini anlayabilmek için hem psikolojik dayanıklılık hem de işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmaların değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işten ayrılma niyetini olumsuz veya olumlu anlamda etkileyen unsurların değerlendirildiği araştırmalarda üzerinde en çok durulan değişkenlerin; örgütsel özdeşleşme (Kitapçı vd., 2005), iş tatmini (Akın, 2007), örgütsel bağlılık (Avcı ve Küçükusta, 2009), örgütsel adalet (Özer ve Günlük, 2010), algılanan örgütsel destek (Arshadi, 2011) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Özcan vd., 2012) olduğu görülmektedir. Çetin ve Basım'ın (2011) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında 257 banka çalışanından elde ettikleri verilerin analizi sonucunda; psikolojik dayanıklılığı yüksek seviyede olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Akın'ın (2007) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada ise; işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişki arasında negatif yönlü olduğu yönünde sonucuna varılmıştır. Yani iş tatmini yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ortaya çıkartılmıştır. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde hangi yönde ve ne düzeyde etkisinin olduğunu araştıran bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Uyguç ve Çımrın, 2004; Sabuncuoğlu, 2007).

Alan yazında çok sayıda kavram ile işten ayrılma niyeti kavramının ilişkileri değerlendirilmesine karşın psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelendiği tek bir çalışmaya rastlanılmıştır. Turgut ve diğerlerinin (2013) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında çalışanların psikolojik dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. 430 kamu çalışanından anket yöntemi kullanılarak toplanan veriler regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların psikolojik dayanıklılığının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.

Bahsi geçen çalışmaların elde ettikleri sonuçlardan yola çıkarak psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların; iş tatminlerinin ve örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek

olduğu görülmüştür. İş tatmini ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. Çalışanların psikolojik dayanıklılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki negatif yöndedir (Turgut vd., 2013).

Alan yazında psikolojik sermayenin boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili gerçekleştirilmiş çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar da psikolojik dayanıklılık ile negatif ve pozitif örgütsel davranış çeşitleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Psikolojik dayanıklılığın; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumunu, otantik liderlik, bağlılık, yaratıcılık, mutluluk, çalışan performansı güven ve dönüşümcü liderlik ile pozitif bir ilişkisinin bulunduğunu göstermiştir (Jensen ve Luthans, 2006; Clapp-Smith vd., 2009; Walumbwa vd., 2009; Gooty vd., 2009; Avey vd., 2010; Rego vd., 2011; Peterson vd., 2011; Avey vd., 2011). Psikolojik dayanıklılığın; tükenmişlik, sessizlik, iş stresi, iş aile çatışması, aile iş çatışması ve işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkisinin bulunduğu ortaya çıkarılmıştır (Avey vd., 2011; Wang vd., 2012; Peng vd., 2013; Turgut vd., 2013).

Psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanların ekstra rol davranışı olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminde bulundukları alan yazında yapılmış bazı çalışmalarla doğrulanmaktadır (Lifcng, 2007; Avey vd., 2010; Avey vd., 2011; Budak, 2015).

Kanbur ve diğerlerinin (2017) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada da psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Alan yazın değerlendirildiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkinin negatif olduğu görülmüştür (Byrne, 2005; Suazo vd., 2005; Wegge vd., 2006; Felfe vd., 2008; Bellou, 2008; Rosen vd., 2009; Nadiri ve Tanova, 2010). Çelik ve Çıra (2013) ise gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında; örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisini ve bu etkide aşırı iş yükünün aracılık rolünü araştırmışlardır. Söz konusu çalışmanın sonuçlarına göre; örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı etkilediği görülmüştür. Alan yazın değerlendirmesi sonucu örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair hipotez aşağıda kurulmuştur.

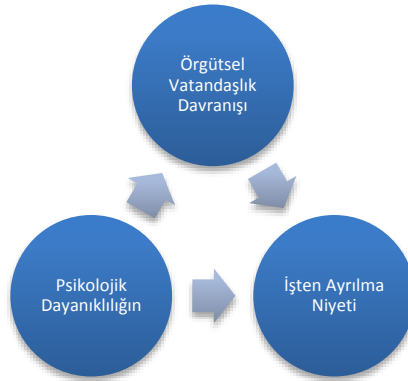
Değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen bilgiler kapsamında; psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla düşük olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanların ÖVD' larının psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük çalışanlara kıyasla daha yüksek olacağı değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra ÖVD yüksek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ÖVD düşük çalışanlara kıyasla düşük olacağı değerlendirilmektedir. Son olarak psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ÖVD' nın tam veya kısmi aracı etkisinin olacağı değerlendirilmiş ve bu bağlamda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

3. YÖNTEM

3.1. Hipotezler ve Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada bireylerin psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolünün olup olmadığını ortaya çıkarmak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Yukarıda üzerinde durulan alan yazın açıklamaları değerlendirilerek araştırmanın modeli ve hipotezleri belirlenmiştir. Şekil 1' de verilen araştırma modelinde de görüldüğü gibi bu araştırmanın temel bağımlı değişkeni işten ayrılma niyetidir. Bununla beraber; psikolojik dayanıklılık araştırmanın bağımsız değişkenidir ve ÖVD ve işten ayrılma niyetini etkilediği varsayılmaktadır. Ayrıca ÖVD' da modelin aracı

değişkenidir. Bu değerlendirmeler ışığında araştırma modeli ile ilişkilendirilmiş araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1: Kavramsal Model

H1: Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi işten ayrılma niyetini negatif etkiler.

H2: Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkiler.

H3: Örgütsel vatandaşlık davranışı işten ayrılma niyetini negatif etkiler.

H4: Örgütsel vatandaşlık davranışı psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye tam aracı (veya kısmi aracı) etki eder.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi İstanbul ilinde bankacılık sektöründe iş hayatlarını sürdürmekte olan banka çalışanları oluşturmaktadır. Yapılan araştırmaya uygun örnekleme yoluyla seçilmiş olan toplam 221 çalışan katılmıştır. Araştırma kapsamında yer alan bireylerin 140'ı (% 63,3) erkek, 81'i (% 36,7,2) kadın olarak yer almaktadır. Bireyleri yaş aralığında göre incelediğimizde, 25-25 yaş aralığında 78 kişi (% 35,3), 36-45 yaş aralığında 110 kişi (% 49,8), 46-55 yaş aralığında 30 kişi (% 13,6) ve 56 üstü yaş aralığında olan 3 kişi (% 1,4) yer almaktadır. Bireyleri eğitim durumuna göre incelediğimizde ilköğretim mezunu 15 kişi (% 6,8), lise mezunu 56 kişi (% 25,3), üniversite mezunu 132 kişi (% 59,7) ve yüksek lisans mezunu 18 kişi (% 8,1) yer almaktadır. Araştırmada verileri Online formlar ve anketler aracılığı ile elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak üç adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” dir. Söz konusu ölçek bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçebilmek adına Türkçe uyarlamasını ve geçerlemesini Basım ve Şeşen’ in (2006) gerçekleştirdiği bir ölçektir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğinde 6’lı Likert tipinde 19 madde bulunmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s alpha 0,73 şeklinde bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek, “Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” dir. Bu ölçeği Friberg ve diğerleri (2005) geliştirmişlerdir. Türkçe’ ye uyarlanması ise Basım ve Çetin (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının 0,66 ile 0,81 arasında ve test-tekrar test

güvenilirliklerinin ise 0,68 ile 0,81 arasında değiştiği bulunmuştur. Gerçekleştirilen araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,78 şeklinde bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan üçüncü veri toplama aracı “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” dir. İşten ayrılma niyeti ölçeği; Mobley ve diğerlerinin (1978: 410) geliştirdiği üç maddeden oluşan bir ölçektir. Söz konusu ölçeğin amacı, örgüt içinde çalışanların örgütte kalmak veya örgütten ayrılmak üzere kendilerini değerlendirme niyetlerinin seviyesini ölçmektir. Araştırmaya verilen cevaplar 5’li likert ölçeğiyle toplanmıştır. Gerçekleştirilen araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,84 şeklinde bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada gerçekleştirilen analizler ve bunların varsayımlarını kontrol etmek için SPSS 24.0 ve LISREL 8.88 programı kullanılmıştır. Araştırmada teorik olarak aracılık modeli oluşturulmuş ve sonrasında yapısal eşitlik modellemesiyle testi yapılmak istenmiştir. Ancak yol analizinin çeşitli varsayımları kontrol edilmeden aracılık modelini yapısal eşitlik modeli ile oluşturmamak gerekmektedir. Bu durum kontrollerden sonra gerçekleştirilmelidir (Çokluk vd., 2012). Öncelikle örneklem büyüklüğünü belirlemek gerekmektedir. Bu çalışmada istatistiksel analiz için örneklem büyüklüğünün ölçeklerdeki toplam madde sayısının (madde sayısı toplamı 55) yaklaşık 4 katı olmasından dolayı, örneklem sayısı için 221 kişinin yeterli olduğu söylenebilir. Elde edilen veride kayıp değerlerin olup olmadığı belirlendikten sonra, çok ve tek değişkenli uç değer olmadığı belirlenmiştir. Verilerin çok değişkenli ve tek değişkenli normal dağıldığı ve değişkenlerin arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu; saçılma diyagramı, Bartlett küresellik testi ve Pearson korelasyon analizi ile kontrol edilmiştir. Değişkenlerin aralarındaki korelasyonlar incelenerek değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantılık sorununun olup olmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen inceleme sonucunda çoklu doğrusal bağlantı sorunun olmadığına görülmüştür.

3.5. Bulgular

Katılımcıların psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün nasıl etki ettiğinin ortaya çıkarmak için yol analizi yapılmıştır. Yol analizi ile aracı etki ile birlikte dolaylı ve doğrudan etkiler belirlenir (Kline, 2011: 311). Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında olan ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün belirlenmesine yönelik kavramsal model Şekil 1’de verilmiştir:

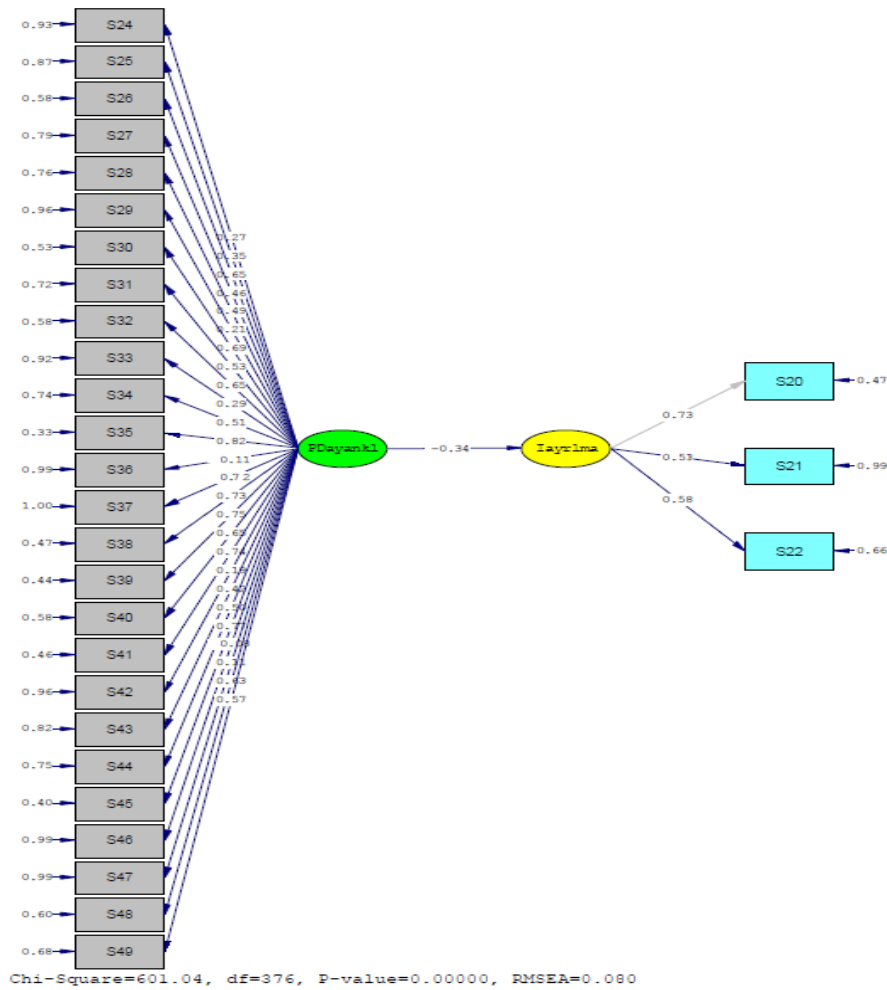
Kavramsal modelde (Şekil 1) psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün olacağı varsayılmıştır. Araştırmada, psikolojik dayanıklılığın bağımsız gizil değişkeni, işten ayrılma niyeti bağımlı gizil değişkeni olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı aracı değişkeni olarak modelde bulunmaktadır. Ayrıca aracılık etkisinden söz etmek için bağımsız-aracı ve bağımsız-bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığı ve büyüklüğünün yol modelinin denenmesi gerekmektedir. Söz konusu modellerde kavramlar arası ilişkiler anlamlı bulunursa, sonrasında bağımlı değişkenle aracı değişken arasında bulunan ilişkinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen üç modelde de istatistiksel anlamda anlamlı yol katsayıları bulunursa bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerden oluşan model test edilecektir. Böylece bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında bulunan yol katsayısının aracı değişkenin modele eklenmesiyle istatistiki anlamda anlam yok oluyorsa tam aracı, anlamlılık bulunuyorsa kısmi aracı etkinin olduğu söylenebilir (Çokluk vd., 2012). Bu kapsamda ilk olarak bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiye ait model test edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında χ^2/sd oranı 1,59 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir ifadeyle, veri

seti, model ile mükemmel uyum göstermektedir (Kline, 2011). Ayrıca modelde anlamlı yol katsayısı vermeyen 8 adet madde analizden çıkartılmıştır.

Tablo 1: Psikolojik Dayanıklılık İle İşten Ayrılma Niyetine Ait Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	NNFI
601,04	376	1,59	0,08	0,03	0,94	0,91	0,92



Şekil 2: Psikolojik Dayanıklılık İle İşten Ayrılma Niyetine Ait Path Model

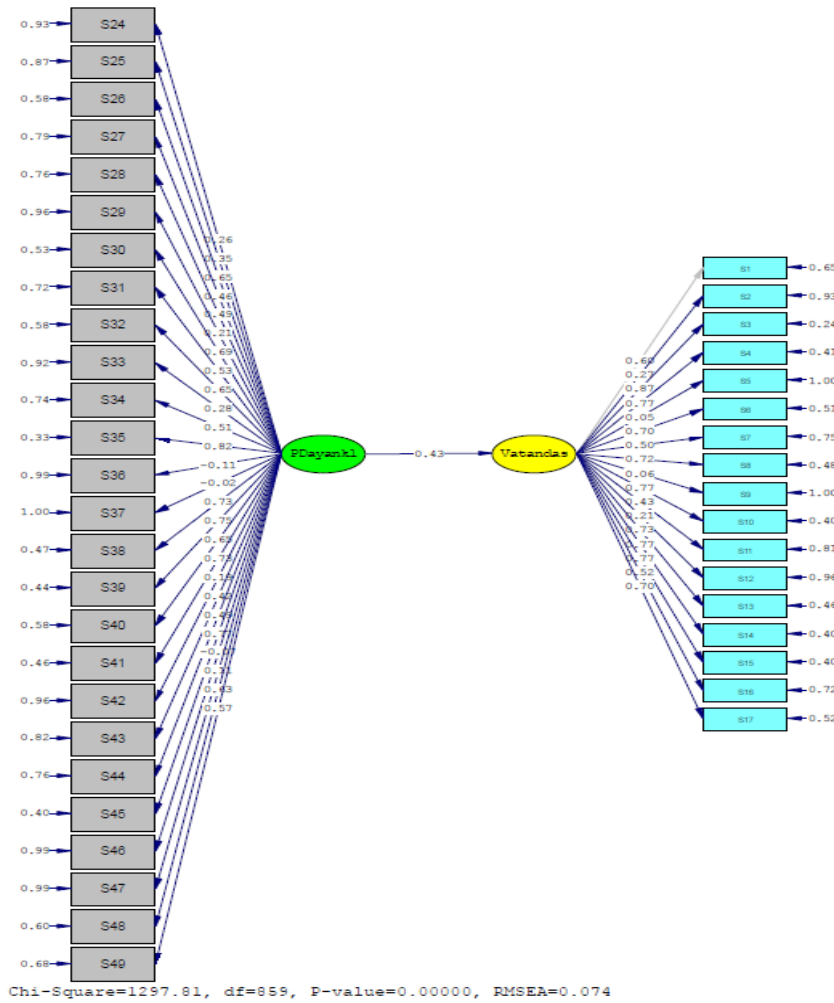
Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyete ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde (Çokluk vd., 2012), anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = -0,34$). Bu değer, psikolojik dayanıklılıktaki 1 puanlık artışın, işten ayrılma niyetindeki 0,34 puanlık azalışa neden olacağını ifade etmektedir.

Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında χ^2/sd oranı 1,51 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir

ifadeyle, veri seti, model ile mükemmel uyum göstermektedir (Kline, 201). Ayrıca modelde anlamlı yol katsayısı vermeyen 2 adet madde analizden çıkartılmıştır.

Tablo 2: Psikolojik Dayanıklılık İle İşten Ayrılma Niyetine Ait Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	NNFI
1297,81	859	1,51	0,074	0,04	0,94	0,92	0,93



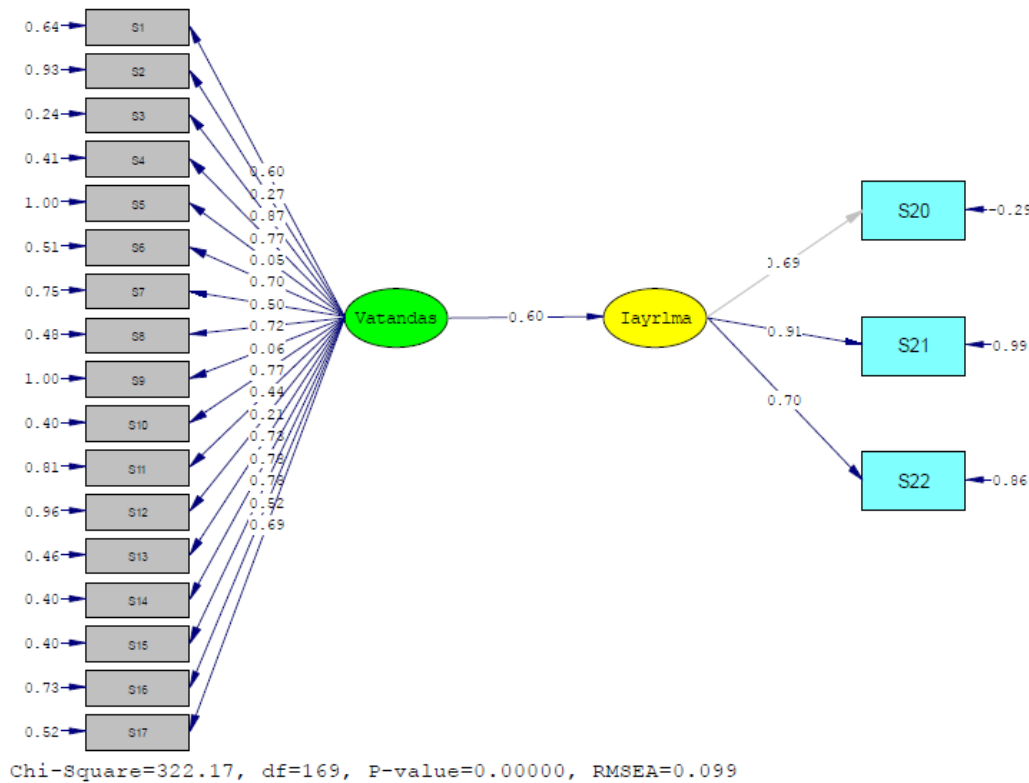
Şekil 3: Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Path Model

Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışına ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışına arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde (Çokluk vd., 2012), anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,43$). Bu değer, psikolojik dayanıklılıktaki 1 puanlık artışın, örgütsel vatandaşlık davranışındaki 0,43 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında χ^2/sd oranı 1,90 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir ifadeyle, veri seti, model ile mükemmel uyum göstermektedir (Kline, 2011).

Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyetine Ait Path Analizine İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	NNFI
322,17	169	1,90	0,09	0,06	0,92	0,94	0,95



Şekil 4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İşten Ayrılma Niyetine Ait Path Model

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyete ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde (Çokluk vd., 2012), pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,60$). Bu değer, Örgütsel vatandaşlık davranışındaki 1 puanlık artışın, işten ayrılma niyetindeki 0,60 puanlık artışa neden olacağını ifade etmektedir.

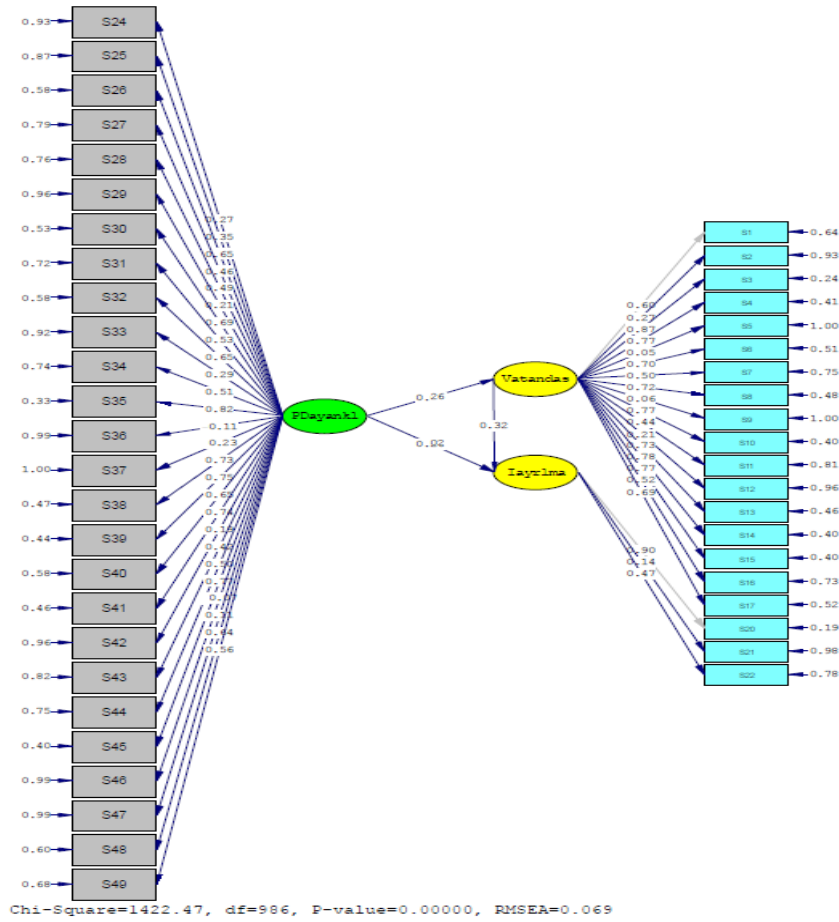
Bağımlı ve bağımsız değişken, aracı ve bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki bulunduktan sonra kurulan model Şekil 8’de verilmektedir. Modele ait uyum değerleri tablo 4’ de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde χ^2/sd değeri 2,39 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle bu veri modelin veri ile mükemmel uyum gösterdiğini kanıtlamaktadır (Kline, 2011). Daha sonra Tablo 4’ de elde edilen diğer uyum değerleri incelenmiştir.

Tablo 4: Aracılık Modeline İlişkin Uyum Değerleri

χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	NFI	NNFI
3165,09	1322	2,39	0.048	0,045	0.94	0.92	0.92

Tablo 4 değerlendirildiğinde, modelin uyum değerlerinin genel olarak iyi olduğu, söz konusu bu değerlerin kabul edilebilir seviyede olduğu ve bir model olarak tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir.

Araştırma modeline ilişkin YEM sonuçları Şekil 5’de verilmektedir:

**Şekil 5: Araştırma İçin Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli**

Geliştirilmiş olan yapısal model değerlendirildiğinde psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamsız bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,02$). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde (Çokluk vd., 2012), anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,26$). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü (Çokluk vd., 2012) ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,32$). Çalışmanın önceki bölümünde de bahsedildiği üzere; bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki yol katsayısı, aracı değişken modele dahil edildiğinde anlamını kaybediyorsa burada tam aracılık rolünden söz edilebilir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunurken aracı değişken olarak modele örgütsel vatandaşlık davranışı dâhil olduğunda, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan anlamlı ilişki anlamını kaybederek, aracı değişken üzerinde dolaylı bir etkiye dönüşmektedir. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışı tam aracı bir role sahiptir. Diğer tarafta yapısal modele ait doğrudan dolaylı ve toplam etkiler görülmektedir.

Elde edilen aracılık rolü Sobel testine göre istatistiki olarak anlamlıdır ($Z=7,46$; Std. Hata=0.036; $p<0.05$).

Tablo 5: Modele Ait Standartlaştırılmış Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Büyüklükleri

	Doğrudan etki	Dolaylı etki	Toplam etki
Psikolojik Dayanıklılık	0,02	0,52	0,54
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,32	-	0,32

4.SONUÇ

Bu araştırmada psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinde örgütsel vatandaşlık rolünün belirlenmesi hedeflenmiştir. Gelişen teknoloji, elektronik veri tabanları ve sistemler, oldukça gelişmiş olan yönetim sistemleri ve maddi nicelikler örgütlerin başarılı olabilmesi için gerekli olan kaynaklardır. Ancak tüm bunlara karşın örgütü başarıya ulaştıran esas etken örgütün sahip olduğu insan kaynağı ve bu kaynağın niteliğidir. Teknolojiyi, araç-gereçleri ve sistemleri kullananlar yine örgütün sahip olduğu insan kaynağıdır diğer bir ifade ile çalışanıdır. Toplumların gelişiminde gerek ekonomik gerek politik gerekse siyasi olsun insan unsurunun önemi tıpkı örgütün verimliliğinde ve etkinliğinde olduğu gibi oldukça büyüktür. Ayrıca örgütlerin devamlı değişen şartlara uyum sağlayabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesi için formal iş tanımlarından sıyrılmış, görevinden fazlasını yerine getirmek için emek sarf eden, örgütün gelişimine ve verimliliğine katkısı olmaya istekli çalışanlara olan gereksinim her geçen gün artmaktadır denilebilir. Örgütsel gelişimin ve etkinliğin artırılabilmesi için iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik dayanıklılık olumlu davranış biçimlerinin çalışanlar tarafından sergilenmesi gerekmektedir. Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu örgütsel davranışların çalışanlar tarafından sergilenmesi tüm örgütlerde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ekstra rol davranışını içeren örgütler için oldukça önemli bir süreçtir. Örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir süreç olarak ifade edilmesi psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisindeki aracılık rolü konusunu da önemli kılmaktadır. Yazın alan taramasında tamamen benzer hiçbir çalışmaya rastlanmaması araştırmanın yazın alana yapacağı katkı bakımından önemlidir.

Kavramsal modelde psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolünün olacağı varsayılmıştır. Araştırmada, psikolojik dayanıklılığın bağımsız gizil değişkeni, işten ayrılma niyeti bağımlı gizil değişkeni olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı aracı değişkeni olarak modelde bulunmaktadır. Ayrıca aracılık etkisinden söz etmek için bağımsız-aracı ve bağımsız-bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığı ve büyüklüğünün yol modelinin denenmesi gerekmektedir. Söz konusu modellerde kavramlar arası ilişkiler anlamlı bulunursa, sonrasında bağımlı değişkenle aracı değişken arasında bulunan ilişkinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen üç modelde de istatistiksel anlamda anlamlı yol katsayıları bulunursa bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerden oluşan model test edilecektir. Böylece bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında bulunan yol katsayısının aracı değişkenin modele eklenmesiyle istatistiki anlamda anlam yok oluyorsa tam aracı, anlamlılık bulunuyorsa kısmi aracı etkinin olduğu söylenebilir. Bu kapsamda ilk olarak bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiye ait model test edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında; veri setinin, model ile mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir.

Modelde anlamlı yol katsayısı vermeyen 8 adet madde analizden çıkartılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyete ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlar yazın alan tarafından desteklenir durumdadır. Turgut ve diğerlerinin (2013) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında çalışanların psikolojik dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. 430 kamu çalışanından anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır regresyon modeli ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların psikolojik dayanıklılığının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Psikolojik dayanıklılıktaki 1 puanlık artışın, işten ayrılma niyetindeki 0,34 puanlık azalışa neden olmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında; veri setinin, model ile mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. Modelde anlamlı yol katsayısı vermeyen 2 adet madde analizden çıkartılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışına ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlar yazın alan tarafından desteklenir durumdadır. Psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan çalışanların ekstra rol davranışı olan örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminde bulundukları yazın alanda yapılmış bazı çalışmalarla doğrulanmaktadır (Lifcng, 2007; Avey vd., 2010; Avey vd., 2011; Budak, 2015). Kanbur ve diğerlerinin (2017) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada da psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik dayanıklılıktaki 1 puanlık artışın, örgütsel vatandaşlık davranışındaki 0,43 puanlık artışa neden olmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinden oluşan modelin uyum değerlerine bakıldığında; veri seti, model ile mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyete ait diğer model uyum değerlerine bakıldığında genel olarak uyum indekslerinin kabul sınırları içerisinde olduğu ve bu doğrultuda modelin tatminkâr bir uyum gösterdiği söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlar yazın alan tarafından desteklenir durumdadır. Yazın alanda örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğuna dair çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durum yapılacak çalışmalarda tartışmaya zenginlik katacaktır denilebilir. Fakat örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan ilişkinin negatif olduğu yapılan çalışmalarda (Byrne, 2005; Suazo vd., 2005; Wegge vd., 2006; Felfe vd., 2008; Bellou, 2008; Rosen vd., 2009; Nadiri ve Tanova, 2010; Çelik ve Çıra, 2013) ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışındaki 1 puanlık artışın, işten ayrılma niyetindeki 0,60 puanlık azalışa neden olduğu görülmektedir.

Bağımlı ve bağımsız değişken, aracı ve bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki bulunduktan sonra kurulan modele ait uyum değerleri incelendiğinde; bu veri modelin veri ile mükemmel uyum gösterdiğini kanıtlamaktadır. Daha sonra elde edilen diğer uyum değerleri değerlendirildiğinde modelin genelde iyi uyum değerleri göstermektedir. Ayrıca söz konusu bu değerler kabul edilebilir sınırlardadır ve bir model olarak doğrulanmaktadır.

Kurulan yapısal model incelendiğinde psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($\gamma = 0,02$). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur

($\gamma = 0,26$). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\gamma = 0,32$). Çalışmanın önceki bölümünde de bahsedildiği üzere; bağımsız ve bağımlı değişken arasında bulunan yol katsayısı aracı değişken eklendiğinde anlam kayboluyorsa bu durumda tam aracılık etkisinden söz edilebilir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken aracı değişken olarak modele örgütsel vatandaşlık davranışı dâhil olduğunda, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan anlamlı ilişki anlamını kaybederek, aracı değişken üzerinde dolaylı bir etkiye dönüşmektedir. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışı tam aracı bir role sahiptir. Diğer tarafta yapısal model ait doğrudan dolaylı ve toplam etkiler görülmektedir.

Mevcut alan yazında psikolojik dayanıklılık, işten ayrılma niyeti ve ÖVD değişkenlerinin bir arada ele alınmış olduğu bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla araştırmamızın yazın alana yapacağı katkı kuşkusuzdur. Bahsi geçen bu üç değişkenin örgütsel kapsamda özellikle işten ayrılma niyetinin olumsuz etkilerini azaltmak orta ve üst düzey yöneticilerine kıymetli bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

Bütün bu bulguların yanı sıra araştırmamızın bazı sınırlılıklar kapsadığını da belirtmemiz gerekmektedir. Söz konusu sınırlılıklardan ilki elde edilmiş olan sonuçların genişletilmesinde doğabilecek sorundur. Çünkü araştırma için kullanılan örneklem yalnızca bankacılık sektöründe çalışanları kapsamaktadır. Bu nedenle, örneklem grubunun çok daha farklı sektörlerde uygulanıp karşılaştırma yapılması çok daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacaktır. Araştırmamızın bir başka sınırlılığı ise elde edilen verilerin bireylerin sadece kendi değerlendirmelerini yansıtmasıdır.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I., Fishbein, M.(1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Akın, A. (2007). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 34, 144- 151.
- Arshadia, N. (2011). The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) with Organizational Commitment, in-role Performance, and Turnover Intention: Mediating role of Felt Obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103 – 1108.
- Avcı, N., Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avey, J. B., Luthans. F., Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capitalin Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, J. R., Luthans. F., Mhatre. H. K. (2011). Meta-Analysis of Die İmpact Of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Basım, H. N., Çetin, F. (2011). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Basım, H., Şeşen, H. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama Ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.

- Basım, N. Çetin, F. (2011). Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12.
- Bateman, T. S., Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Beardslee, W.R., Podorefsky, M.A. (1998). Resilient Adolescents Whose Parents Have Serious Affective and Other Psychiatric Disorders: Importance of Self Understanding in Relationships. *The American Journal of Psychiatry*, 155 (1), 63-69.
- Bellou, V. (2008). Exploring Civic Virtue and Turnover Intention During Organizational Changes. *Journal of Business Research*, 61, 778-789.
- Bitmiş, G.M., Sökmen, A., Turgut H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 27-40.
- Bluedorn, A.C. (1982). A Unified Model of Turnover From Organizations. *Human Relations*, 35, 135- 153.
- Boerner, S. Eisenbeiss, S. A. ve Griesser, E. (2007). Follower Behavior and Organizational Performance: The Impact Of Transformational Leaders. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(3), 15-26.
- Borman, W. C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship. *American Psychology Society*, 13(6), 238-241.
- Budak, G. (2015). *Psikolojik Dayanıklılık Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions. Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.
- Clapp-Smith, R.O., Vogelgesang, G. ve Avey, J.B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust At The Meso-Level of Analysis. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 15. 227-240.
- Çelik, E. H., Yılmaz, V. (2013). *LISREL 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi, Temel Kavramlar Uygulamalar-Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, M., Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çetin, F. Ve Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılı Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3). 79- 94.
- Çetin, F., Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik, SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.

- Deckop, J. R., Mangel, R., Cirka, C. C. (1999). Getting More Than You Pay for: Organizational Citizenship Behavior and Pay-For Performance Plans. *Academy of Management Journal*, 42(4), 420–428.
- DiPaola, M. F., Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and its Relation to School Climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447.
- Felfe, J., Yan W., Six B. (2008). The Impact of Individual Collectivism on Commitment and Its Influence on Organizational Citizenship Behaviour and Turnover in Three Countries. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 211-237.
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A. (2004). Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating the Functional and Role Identity Approaches. *Social Behavior and Personality*, 32(4), 383-398.
- Friborg O, Barlaug D, Martinussen M ve ark. (2005) Resilience in Relation to Personality and Intelligence. *Int J Methods Psychiatr Res*, 14(1):29-42.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 254-275.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P., Frazier, L. VE Snow, D. (2009). In Ihe Eyes of The Beholder: Transrormalional Leadership, Positive Psychological Capital and Performance. *Journal of Leadership and Organization Studies*, (15), 353-357.
- Jensen S.M., Luihans, F. (2006). Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues*, (15), 254-273.
- Judkins, S. K., Rind, R. (2005). Hardiness, Stress, and Job Satisfaction Among Home Care Nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17(2), 113-118.
- Kanbur, E., Kanbur, A., Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlı Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bi Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127- 141.
- Kaskel, R. J. (2000). Value Congruence and Satisfaction. (Unpublished Doctoral Dissertation). The California School of Professional Psychology at Alameda.
- Kitapcı, H., Çakar, N. D., Sezen, B. (2005). The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 33-41.
- Klag, S. ve Bradley, G. (2004). The Role of Hardiness in Stress And Illness: An Exploration of The Effect of Negative Affectivity and Gender. *British Journal of Health Psychology*, (9), 137- 161.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. NY London: The Guilford Press.
- Lievens, F., Anseel, F. (2004). Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizatinol Citizenship Behaviour Measure Across Samples in a DutchSpeaking Context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 299-306.
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance. Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 18(2), 328- 334.

- Luthans. F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. ve Combs. G.M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Microintervention. *Journal of Organizational Behavior*, (27), 387-393.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M. ve Brow, M. (2004). The Personality Construct of Hardiness, III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism, and Performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA, Addison Wesley.
- Mobley, W.H., Horner, S.O. ve Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nadiri. H. ve Tanova C. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, (29), 33-41.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. Ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Özcan, E. D., Vardarlıer, P., Erdilek, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Marmara Üniversitesi e-Dergisi*, 10(37), 1-13.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y. ve Miao, D. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *Public Library of Science One*, 8(12), e84193.
- Peterson. S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, (64), 427-450.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. ve Cunha, P.M. (2011). Authentic Leadership Promoting Employees' Psychological Capital and Creativity. *Journal of Business Research*, (65), 429-437.
- Sabuncuoğlu, T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.

- Shore, L.M. ve Martin, H.I. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, (42), 625-38.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, (68), 653- 663.
- Suazo. M.M.. Turnley W.H. ve Mai R.R. (2005). The Role of Perceived Violation in Determining Employees' Reactions to Psychological Contract Breach. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 12(1), 24-36.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277 – 288.
- Turgut. H., Bitmiş, G., Sökmen. A. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kamu Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. 12. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 258- 260, Muğla.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvar Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Walumbwa. O.F., Luthans, F., Avey, B.J. ve Oke, A. (2009). Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Wang. Y., Liu, L., Wang, J. ve Wang, L. (2012). Work- Family Conflict and Burnout Among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232-240.
- Wegge J., Van Dick R., Fisher G. K., Wecking C. ve Moltzen K. (2006). Work Motivation, Organizational Identification, and Well-Being in Call Centre Work. *Work&Stms*, 20(1), 60-83.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2012). *Psychological Capital: Meaning, Findings, and Future Directions*. In K.S. Cameron, ve G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17–27). New York, NY: Oxford University Press.